

Ex.mos Sres.

Junto enviamos nossa apreciação ao Projectos de Lei nºs 60/XV/1ª(PCP), 61/XV/1ª(PCP), 62/XV/1ª(PCP), 63/XV/1ª(PCP), 64/XV/1ª(PCP) e Proposta de Lei nº 120/XIV/3ª (ALRAA).

Com os melhores cumprimentos,

Raquel Gallego

--



**USB/CGTP-IN**

União dos Sindicatos do Distrito de Braga | CGTP-IN

Rua dos Biscaínhos, 81/87

4700-415 Braga

Portugal

Telefone: +351 253 217867

Móvel: +351 96 4248177

Fax: +351 253 217877

E-mail: [usbraga@gmail.com](mailto:usbraga@gmail.com)

Webpage: <http://uniaosindicatosbraga.blogspot.pt/>

## Projecto de Lei nº 60/XV/1.ª (PCP)

**Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)**

**(Separata nº6, DAR, de 4 de Maio de 2022)**

### **APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN**

O trabalho temporário constitui uma das formas mais agressivas de intensificação da exploração laboral que impende sobre os trabalhadores. Não se trata apenas de um problema de precariedade do vínculo laboral, que já de si impede os trabalhadores de organizarem as suas vidas com estabilidade e solidez.

Contudo, com o trabalho temporário convivem também as formas mais desumanas de exploração, baseadas nas baixas qualificações, nos mais baixos salários, no difícil exercício de direitos sindicais e das mais básicas liberdades que também no trabalho devem estar presentes.

O trabalho temporário para além de se ter assumido como um negócio de milhões à custa de um salário mais baixo e da perpetuação da precariedade, mantendo os trabalhadores num vaivém constante de entradas e saídas fictícias para, na maioria dos casos, permanecerem nos mesmos locais de trabalho de sempre, o trabalho temporário é utilizado ainda como barreira intransponível para o legítimo acesso dos trabalhadores aos quadros das empresas utilizadoras, que são empresas com melhores condições de trabalho, regra geral.

Através do bloqueio atrás referido, impede-se o acesso dos trabalhadores a direitos consagrados na contratação colectiva, bem como à progressão na carreira, nos salários, melhores condições de SST e oportunidades de formação profissional.

Portugal ocupa um dos lugares mais desonrosos a nível europeu, em matéria de peso do emprego temporário no total do emprego. Tal comprova que a utilização do trabalho temporário vai para além da mera resposta a necessidades temporárias, imprevisíveis ou supervenientes, para se tornar um “modus operandi” dos mais poderosos grupos económicos que não prescindem de uma parceria próxima nesta área, com imenso prejuízo para quem trabalha.

O Projecto Lei do PCP reforça os direitos e dificulta o acesso e utilização desta modalidade contratual, nessa medida, conta com a natural aprovação da USB/CGTP-IN.

02 de Junho de 2022

## Projecto de Lei nº 61/XV/1ª (PCP)

### Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

(Separata nº6, DAR, de 4 de Maio de 2022)

#### APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN

A precariedade laboral é um autêntico flagelo social, que gera instabilidade profissional, pessoal e familiar e está na origem de um vasto conjunto de problemas sociais, desde gritantes desigualdades a nível das condições de trabalho e dos salários à pobreza laboral, da desregulação das relações laborais ao enfraquecimento da protecção social e à baixa natalidade.

Este fenómeno da precarização dos vínculos laborais tem vindo a crescer exponencialmente, em correlação directa com o modelo de baixos salários, vínculos precários e baixas qualificações que tem dominado na nossa sociedade, com a cumplicidade de sucessivos Governos que têm, não só tolerado o uso abusivo e ilegal das mais variadas formas de contratação precária, como também facilitado e alargado o recurso a estas formas de contratação, institucionalizando-as mediante sucessivas alterações da lei.

Neste aspecto, os governos do PS não constituíram excepção e, contraditoriamente com o discurso oficial de combate à precariedade laboral, logrou aumentar essa mesma precariedade introduzindo no Código do Trabalho novos mecanismos facilitadores, de que são exemplo paradigmático o aumento injustificado da duração do período experimental apenas para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração e o desmesurado alargamento do âmbito e duração dos contratos de trabalho de muito curta duração.

Perante tal quadro político-legislativo, a USB/CGTP-IN saúda a presente iniciativa legislativa do PCP, que visa introduzir alterações de grande relevo, quer no regime do contrato de trabalho a termo, travando os abusos na sua utilização, quer no combate aos falsos contratos de prestação de serviços (os falsos “recibos verdes”), introduzindo novos mecanismos destinados a facilitar o reconhecimento da existência de contrato de trabalho nestas situações.

A maior parte das alterações proposta afiguram-se claramente eficazes e inseridas num conjunto estratégico de medidas susceptíveis de atacarem de modo efectivo o sentimento de impunidade que tem presidido à generalização da precariedade dos vínculos laborais.

De qualquer forma, não podemos deixar de lembrar que a precariedade laboral não se resume aos contratos de trabalho a termo e às falsas prestações de serviço, sendo por isso necessário atacar igualmente e em simultâneo outras formas de precariedade, nomeadamente o trabalho temporário, cujo regime deve ser igualmente objecto de profundas alterações no sentido da restrição e controlo da sua utilização, sob pena de as limitações introduzidas no regime do contrato de trabalho a termo poderem conduzir a um aumento do recurso a esta outra forma de precariedade laboral.

De todo o modo, o presente Projecto de Lei merece a nossa completa aprovação, considerando que se trata de um contributo determinante para a afirmação do princípio de que a um posto de trabalho permanente deve sempre corresponder um contrato de trabalho permanente.

02 de Junho de 2022

## Projecto de Lei nº 62/XV/1ª (PCP)

**Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)**

**(Separata nº6, DAR, de 4 de Maio de 2022)**

### **APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN**

O Projecto de Lei n.º 62/XV/1.ª apresentado à Assembleia da República pelo Grupo Parlamentar do PCP visa consagrar a redução do período normal de tempo de trabalho para 35 horas semanais, para todos os trabalhadores.

Na opinião da CGTP-IN, a redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se porque se trata de uma medida da mais elementar justiça para quem trabalha, proporcionadora de progresso e justiça social.

Esta medida reveste uma especial importância também em matéria de distribuição da riqueza, considerando que o principal elemento da exploração da mais-valia sobre os trabalhadores incide, como é sabido, no tempo de trabalho e na sua duração. Assim, menos tempo de trabalho prestado, sem perda salarial, significa maior distribuição de riqueza do capital para o trabalho, o que não deixa de constituir um argumento fundamental num período em que se agrava, de forma dramática, o fosso entre ricos e pobres, bem como a disparidade entre a proporção de riqueza produzida que é apropriada pela capital e aquela que é destinada a retribuir o trabalho prestado.

Assim, partindo do reconhecimento de que a organização do tempo de trabalho constitui um factor vital para a qualidade de vida dos trabalhadores, constata-se uma contradição entre o aumento contínuo da produtividade, que cria condições objectivas para a redução do tempo de trabalho e para a sua organização, tendo mais em conta as necessidades sociais dos trabalhadores e, por outro lado, as posições retrógradas do patronato no sentido de impor o prolongamento, a intensificação e desregulamentação dos tempos de trabalho, com a subordinação dos direitos dos trabalhadores aos interesses das empresas e a tentativa da individualização da negociação do horário de trabalho, com o intuito retirar vantagem da maior vulnerabilidade do trabalhador, individualmente considerado.

Com efeito, as alterações ocorridas nos últimos anos, relativas à organização do tempo de trabalho, centraram-se em flexibilizar ao máximo os interesses das empresas, relegando para segundo plano as necessidades dos trabalhadores e violando, quer o princípio da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, quer o direito ao repouso e aos lazeres.

Por fim, igualmente relevante é também garantir que os resultados dos avanços técnicos e científicos se repercutam em políticas laborais mais humanas, ao invés de contribuírem para a concentração da riqueza pelos grandes grupos económicos.



Por outro lado, a redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se, justifica-se também por uma questão de igualdade e progresso dos direitos laborais, equiparando sectores público e privado, uma vez que, como a USB/CGTP-IN sempre defendeu, a realidade tem vindo a demonstrar o acerto da reposição do direito às 35 horas semanais na administração pública.

Neste sentido e nos termos propostos a USB/CGTP-IN está de acordo com a proposta apresentada.

02 de Junho de 2022

## Projecto de Lei nº 63/XV/1.ª (PCP)

**Garante o cumprimento efectivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação colectiva (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)**

**(Separata nº6, DAR, de 4 de Maio de 2022)**

### **APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN**

A USB/CGTP-IN vem defendendo há muito que não é possível promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal sem alterar profundamente as actuais formas de organização do trabalho, que na realidade tornam impossível essa mesma conciliação.

De facto, o prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos horários e tempos de trabalho, a faculdade atribuída às empresas de, em algumas situações, alterarem unilateralmente e sem adequado aviso prévio os horários de trabalho, bem como de estabelecer formas de organização do tempo de trabalho, como sejam os regimes de adaptabilidade e de bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador e sem atender às responsabilidades familiares respectivas, a insistência em regimes de trabalho por turnos e de laboração contínua mesmo em sectores onde nada o justifica e por fim a completa indefinição entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho resultante em grande medida das novas tecnologias da informação e da comunicação e da necessidade de “estar sempre ligado”, impossibilitam claramente qualquer forma de conciliação do trabalho com a família.

Neste quadro, a USB/CGTP-IN aplaude a presente iniciativa legislativa que intenta pôr termo a todas estas formas abusivas e quase inumanas de organização do tempo de trabalho, promovendo de modo real e efectivo a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.

02 de Junho de 2022

## Projecto de Lei nº 64/XV/1.ª (PCP)

**Garante o cumprimento efectivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)**

**(Separata nº6, DAR, de 04 de Maio de 2022)**

### **APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN**

A USB/CGTP-IN vem defendendo há muito que não é possível promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal sem alterar profundamente as actuais formas de organização do trabalho, que na realidade tornam impossível essa mesma conciliação.

De facto, o prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos horários e tempos de trabalho, a faculdade atribuída às empresas de, em algumas situações, alterarem unilateralmente e sem adequado aviso prévio os horários de trabalho, bem como de estabelecer formas de organização do tempo de trabalho, como sejam os regimes de adaptabilidade e de bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador e sem atender às responsabilidades familiares respectivas, a insistência em regimes de trabalho por turnos e de laboração contínua mesmo em sectores onde nada o justifica e por fim a completa indefinição entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho resultante em grande medida das novas tecnologias da informação e da comunicação e da necessidade de “estar sempre ligado”, impossibilitam claramente qualquer forma de conciliação do trabalho com a família.

Neste quadro, a USB/CGTP-IN aplaude a presente iniciativa legislativa que intenta pôr termo a todas estas formas abusivas e quase inumanas de organização do tempo de trabalho, promovendo de modo real e efectivo a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.

02 de Junho de 2022

## Proposta de Lei nº 120/XIV/3ª (ALRAA)

**Primeira alteração ao Decreto-Lei nº 109-B/2021, de 7 de Dezembro, que aprova a actualização do valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida e cria uma medida excepcional de compensação**

**(Separata nº 7, DAR, de 5 de Maio de 2022)**

### APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN

A presente Proposta de Lei da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores tem como único objectivo estender às empresas situadas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, a aplicação da medida excepcional de compensação criada pelo Decreto-Lei nº 109-B/2021, de 7 de Dezembro.

A USB/CGTP-IN discorda em absoluto da atribuição de qualquer compensação às empresas pelo aumento do salário mínimo nacional, uma vez que o pagamento de salários é uma obrigação exclusiva das empresas enquanto beneficiárias da prestação da actividade dos trabalhadores ao seu serviço, não havendo, por isso, nada que justifique que sejam os contribuintes, e logo os próprios trabalhadores, a financiar uma parte do aumento do salário mínimo.

Além disso, a prática da atribuição de uma compensação pela subida de salários tem reflexos negativos nos modos de contratação, nos salários oferecidos, na contratação colectiva e no combate à precariedade, e incentiva a crescente subsidiopendência das empresas, além de constituir uma espécie de prémio às entidades patronais que remuneram os seus trabalhadores pelo mínimo valor legalmente possível.

Assim sendo, a USB/CGTP-IN discorda da presente Proposta, não por alargar a atribuição da compensação às Regiões Autónomas, mas porque mantém a atribuição de compensação às empresas pelo aumento do salário mínimo.

02 de Junho de 2022